

Sygn. akt VP 166/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

2 grudnia 2022 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 2 grudnia 2022 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...) sp. z o.o. spółce komandytowo-akcyjnej w R.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i premię

I. zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. spółki komandytowo-akcyjnej w R. na rzecz powoda J. M. łącznie kwotę 23.867,48 zł (dwadzieścia trzy tysiące osiemset sześćdziesiąt siedem złotych 48/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 5 marca 2018 roku do 31 grudnia 2019 roku oraz tytułem premii regulaminowej za grudzień 2019 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od następujących kwot i dat:

- a) 1.490,34 zł od 11 kwietnia 2018 roku,
- b) 1.649,37 zł od 11 maja 2018 roku,
- c) 1.573,75 zł od 11 czerwca 2018 roku,
- d) 1.569,64 zł od 11 lipca 2018 roku,
- e) 1.009,66 zł od 11 sierpnia 2018 roku,
- f) 1.304,55 zł od 11 września 2018 roku,
- g) 1.500,63 zł od 11 października 2018 roku,
- h) 1.386,42 zł od 11 listopada 2018 roku,
- i) 1.417,86 zł od 11 grudnia 2018 roku,
- j) 996,06 zł od 11 stycznia 2019 roku,
- k) 902,84 zł od 11 lutego 2019 roku,
- l) 1.298,75 zł od 11 marca 2019 roku,

- m) 1.506,55 zł od 11 kwietnia 2019 roku,
- n) 1.442,85 zł od 11 maja 2019 roku,
- o) 1.292,26 zł od 11 czerwca 2019 roku,
- p) 470,40 zł od 11 lipca 2019 roku,
- q) 1.348,92 zł od 11 sierpnia 2019 roku,
- r) 879,17 zł od 11 września 2019 roku;
- s) 827,46 zł od 11 stycznia 2020 roku;

II. umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

III. wyrokowi w pkt I co do kwoty 5.338,22 zł (pięć tysięcy trzysta trzydzieści osiem złotych 22/100) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

IV. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.566 zł (tysiąc pięćset sześćdziesiąt sześć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 3.747 zł (trzy tysiące siedemset czterdzieści siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych;

VI. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sędzia Wiesław Jakubiec

sygn. akt **VP 166/20**

UZASADNIENIE

Powód J. M. wniósł przeciwko pozwanej (...) sp. z o.o. sp.k. w R. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 2 639,84 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od kwot i dat wskazanych w pozwie tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że w okresie od 5 marca 2018 roku do 31 grudnia 2019 roku był zatrudniony u pozwanej na stanowisku przedstawiciela handlowego. Powód dodał, że obowiązywała go dobowo norma czasu pracy wynosząca 8 godzin. Powód podkreślił, że realizowane przez niego czynności często wykraczały i były realizowane ponad podstawowy czas pracy, o czym pozwana wiedziała z uwagi na odpowiednie wpisy i raporty odnotowywane w koncie powoda w systemie e-leader. W ocenie powoda pozwana poprzez przedstawianie konkretnych planów sprzedażowych wymagała od niego realizacji powierzonych obowiązków nawet jeżeli miało to nastąpić w godzinach nadliczbowych. Powód podał, iż w okresie od października do grudnia 2019 roku wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych w łącznej liczbie 46 godzin 8 minut. Z wyliczenia powoda wynika, że niewypłacone przez pozwaną wynagrodzenie podstawowe z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wynosiło łącznie 1286,06 zł, a niewypłacony dodatek do wynagrodzenia wynosił łącznie 526,32 zł. Obok należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powód dochodził zapłaty kwoty 827,46 zł tytułem niewypłaconej premii regulaminowej za grudzień. Powód nie zgodził się odmową wypłaty przez pozwaną ww. kwoty z uwagi na rzekome zniszczenie tapicerki samochodu jaki został oddany powodowi do wykonywania czynności służbowych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. Pozwana potwierdziła, iż powód był jej pracownikiem, a przy tym zaznaczyła, że obowiązywał go zadaniowy system czasu pracy. Pozwana wskazała, że zatrudnienie powoda w zadaniowym systemie czasu pracy oznaczało, że nie była dla niego prowadzona szczególna ewidencja godzin pracy. Powód w aplikacji e-leader zaznaczał tylko swoją obecność w pracy w danym dniu. Aplikacja ta była zainstalowana na telefonie komórkowym (tablecie) pracownika. Zalogowanie do

systemu nie oznaczało momentu rozpoczęcia pracy (aplikację można była uruchomić i nawet nie rozpocząć pracy), a jedynie aktywność w danym dniu. Pozwana podkreśliła, że powód sam planował w danym dniu swój czas pracy, trasy i klientów, których w danym dniu chciał odwiedzić. Czas pracy powoda nie był kontrolowany przez przełożonego. Pozwana podała, iż dla niej ważne było wykonanie zadania, które mogło być zaplanowane i wykonane przez powoda w dowolnej porze dnia, nawet w czasie krótszym niż 8 godzin. Pozwana podniosła, iż przez cały okres zatrudnienia powód nie zgłaszał swoim przełożonym, iż ma za dużo zadań i nie jest w stanie ich wykonać w podstawowym wymiarze czasu pracy. Z ostrożności procesowej, pozwana wskazała, iż ewentualne wynagrodzenie i dodatki należy wyliczać od stawki miesięcznej powoda wynoszącej 4 000 zł. Pozwana uznała roszczenie powoda w kwocie 827,46 zł i zobowiązała się do zapłaty tej kwoty na jego rzecz.

Pismem z 12 listopada 2020 roku powód rozszerzył pozew wnosząc o zasądzenie kwoty 30 076,90 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot i dat wskazanych w pozwie. Powód wskazał, iż w dochodzonej kwocie zawiera się wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych za cały okres jego zatrudnienia tj. od 5 marca 2018 roku do 31 grudnia 2019 roku w wysokości 29 249,44 zł. Zgodnie z wyliczeniami powoda, wykonywał on pracę w godzinach nadliczbowych łącznie przez 730 godzin i 2 minuty.

Na rozprawie powód oświadczył, iż zgadza się z wyliczeniem średniego miesięcznego wynagrodzenia przez pozwaną.

Pismem datowany na 13 stycznia 2021 roku powód zmodyfikował żądanie w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 26 392,96 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot i dat wskazanych w pozwie. Powód wskazał, iż żądanie z tytułu wartości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 25 565,50 zł.

W piśmie z 1 czerwca 2022 roku powód ograniczył powództwo i wniósł o zasądzenie kwoty 23 040,02 zł wraz z odsetkami ustawowymi od kwot i dat wskazanych w piśmie.

Sąd ustalił co następuje:

W okresie od 5 marca 2018 roku do 31 grudnia 2019 roku powód J. M. był zatrudniony u pozwanej (...) sp. z o.o. sp.k. w R. na podstawie umów o pracę na stanowisku przedstawiciela handlowego na pełny etat w zadaniowym systemie czasu pracy. Umowa uległa rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę.

Możliwość zastosowania zadaniowego czasu pracy przewidziana została w art. 29 Regulaminu Pracy z dnia 30.04.2017 r., a kwestię pracy w godzinach nadliczbowych określono w art. 34.

Bezpośrednim przełożonym powoda był regionalny kierownik sprzedaży.

Do zakresu obowiązków powoda należało m.in.:

- przygotowywanie i wysyłanie ofert,
- regularne odwiedzanie klientów w celu przyjęcia zamówienia i dbanie o właściwą ekspozycję towarów,
- bieżąca współpraca z klientami na określonym terenie oraz pozyskiwanie nowych klientów
- maksymalizacja dystrybucji produktów marek P. u klientów na powierzonym terenie.
- opieka serwisowa,
- rozliczanie się z przekazywanych klientom bonów S. oraz produktów gratisowych,

Powód był odpowiedzialny m.in. za:

- terminowe i właściwe pod względem rzeczowym i formalnym wykonywania obowiązków służbowych,

- przestrzeganie obowiązujących w firmie procedur i instrukcji,
- dbanie o powierzone mienie,
- realizowanie założonych przez pozwanego celów określonych wartościowo w planie miesięcznym

Powyższe obowiązki powód wykonywał stacjonarnie, ale przede wszystkim podczas podróży.

Powód swoje przyście do pracy i wyjście z pracy potwierdzał poprzez zalogowanie się i wylogowanie do/z systemu e-leader. O wykonywanych przez powoda zadaniach strona pozwana dowiadywała się z odpowiednich wpisów i raportów umieszczanych przez powoda ww. systemie. Powszechną praktyką u pozwanej było sporządzanie przez osoby zatrudnione na stanowisku przedstawiciela ustawowego tzw. „trasówek”, tj. zestawienia miejsc, które dany przedstawiciel ma odwiedzić w konkretnym dniu tygodnia o konkretnej porze. Zestawienia takie było przygotowywane na okres kolejnych tygodni i podlegało akceptacji bezpośredniego przełożonego, który kontrolował w ten sposób czy dany przedstawiciel realizuje określone plany sprzedażowe na poszczególne okresy. Na urządzeniach oddanych do użytkowania przedstawicielom handlowym wmontowany był GPS, pozwalający śledzić przemieszczanie się przedstawiciela. Nadto powód zobowiązany był do przestrzegania zasad wynikających z Poradnika „7 kroków wizyty handlowej” i realizacji 12 wizyt dziennie (60 tygodniowo). Powód miał do obsługi obszar obejmujący m.in. miejscowości: Ż., C., S., S., B., Z., C., C., W., W., U., O., N., S., K., O., G., P., N., B., G., G., K., K., R., R..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 5 338,22 zł.

Powodowi nie została wypłacona należna premia w wysokości 827,46 zł za grudzień 2019 r.

Za pracę w okresie od 5 marca 2018 roku do 31 sierpnia 2019 roku powód powinien mieć wypłacone wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w łącznej kwocie 23 040,02 zł brutto.

Pozwana nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za ww. okres ani nie udzielił mu z tego powodu dni wolnych od pracy.

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę z 5.03.2018r., umowa o pracę z 4.06.2018r., umowa o pracę z 1.03.2019r., oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy akta zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, wydruki z systemu e-leader k. 14-40, 68-69, 89-92, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda k.66, lista wynagrodzeń 41-43, 70-88; wezwanie do zapłaty k. 44, wiadomość mailowa wraz z zał. k. 45 -46, plan trasy k. 105-108, poradnik „7 kroków wizyty handlowej” k.110- 112, Regulamin Pracy z dnia 30.04.2017 r. k. 134-146, zeznania świadków: M. B. k. 160v, E. K. k. 161, B. F. k. 161 v, przesłuchanie powoda k. 165, przesłuchanie pozwanego k. 166; opinia biegłej z zakresu wynagrodzeń B. T. k.182-212

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron oraz dowód z opinii biegłej B. T., które razem tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd wziął pod uwagę dowody z zeznań świadków M. B. i B. F. oraz słuchanego za pozwaną- G. B. jedynie w zakresie w jakim nie były one sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd nie uznał za wiarygodne twierdzenia ww. osób wskazujące, że powód nie pracował w godzinach nadliczbowych, albowiem zakres obowiązków zleconych powodowi i obszar na jakim miał te obowiązki wykonywać uniemożliwiały ich realizację w normach czasu pracy. Niewiarygodne są również ich twierdzenia, że przełożeni nie mieli świadomości o przekraczaniu przez przedstawicieli handlowych norma czasu pracy oraz o tym, że powód nie zgłaszał zastrzeżeń co do ilości i charakteru zadań mu zleczonych.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Jak stanowi przepis art. 151 § 1 zd. 1 kp praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 151¹ § 1 za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

W myśl § 2 dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

Z mocy art. 151² w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy (§ 1). Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (§ 2). W przypadkach określonych w § 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 3).

Art. 149 § 1 kp nakłada na pracodawcę obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą oraz udostępniania tej ewidencji pracownikowi, na jego żądanie.

Zadaniowy czas pracy polega na wyznaczeniu czasu pracy poprzez wskazanie przez pracodawcę zadań, które pracownik musi wykonać. Kodeks pracy definiuje to jako czas pracy, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonania obowiązków. Zadaniowy czas pracy stosuje się ze względu na rodzaj pracy, organizację czy miejsce jej wykonywania. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129, tzn. tak aby mógł je wykonać w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w 5 dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pracownik powinien otrzymać taką listę zadań, by mógł ją wykonać przy zachowaniu zwykłej staranności i efektywności. Jeżeli na pracownika nałożono tyle zadań, że ich wykonanie w ramach norm czasu pracy było niemożliwe, to pracę w zakresie przekraczającym te normy należy uznać za pracę nadliczbową uprawniającą do wynagrodzenia i dodatku za nadgodziny. „Zlecenie pracownikowi zadań, których wykonanie w normalnym czasie pracy jest niemożliwe, trzeba przy tym kwalifikować jako równoznaczne z poleceniem [pracodawcy] świadczenia pracy w czasie przekraczającym normy czasu pracy” (zob. wyrok SN z dnia 10 września 1998 r., I PKN 301/98). Pracodawca ma obowiązek konsultować się z pracownikiem w zakresie tego, czy nakładane na niego zadania są możliwe do wykonania w ramach norm czasu pracy. Aby wykazać przestrzeganie tego obowiązku trzeba mieć pisemne potwierdzenia takich konsultacji.

W razie sporu, pracodawca ma obowiązek wykazania, że powierzył pracownikowi zadania możliwe do wykonania w granicach normalnego czasu pracy. Pracownik z kolei powinien udowodnić lub wykazać z wysokim prawdopodobieństwem, że we wskazanych dniach pracy lub dniach wolnych od pracy pracował w interesie i co

najmniej za dorozumianą akceptacją pracodawcy w konkretnej i weryfikowalnej liczbie godzin nadliczbowych, co pracodawca może kontestować przeciwdowodami, że taka potrzeba nie wystąpiła, ponieważ zadania te pracownik mógł i powinien był wykonać w granicach normalnego czasu pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 4.09.2019 r., II PK 172/18).

W sytuacji, gdy pracownik udowodnił, że pracował w godzinach nadliczbowych, a jedynie - wobec nieprowadzenia przez pracodawcę ewidencji czasu pracy - nie może udowodnić dokładnej liczby przepracowanych godzin, ustalenie wynagrodzenia może nastąpić według reguł z art. 322 k.p.c. . Czasem pracy (art. 128 § 1 k.p.) pracownika wykonującego obowiązki pracownicze na określonym obszarze, do czego niezbędne jest stałe przemieszczanie się, jest także czas poświęcony na niezbędne przejazdy. W czasie tych przejazdów pracownik pozostaje bowiem w dyspozycji pracodawcy a świadczenie pracy (wykonywanie obowiązków pracowniczych) polega na samym przemieszczaniu się, bez którego nie byłoby możliwe wykonanie podstawowych zadań pracowniczych. Za czas pracy może być również uznany czas poświęcony na wykonywanie obowiązków pracowniczych w miejscu zamieszkania pracownika, jeżeli nie ma on zorganizowanego przez pracodawcę żadnego miejsca ("biura"), które mogłoby być traktowane jako filia siedziby pracodawcy (zob. wyrok SN z 11.08.2015 r., II PK 152/1, LEX nr 1938287).

Uznaniu za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 pkt 1 k.p.) pracy, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, nie przeszkadza niezachowanie reguł porządkowych wynikających z regulaminu pracy, uzależniającego podjęcie takiej pracy od pisemnego polecenia przełożonych pracownika lub wymagającego późniejszej akceptacji jej wykonania (zob. wyrok SN z 10.11.2009 r., II PK 51/09, OSNP 2011/11-12/150).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej, powód świadczył pracę ponad obowiązujące go normy czasu pracy, za co nie otrzymała dnia wolnego bądź stosowanego wynagrodzenia. Ustalony dla powoda zadaniowy czas pracy nie może stanowić usprawiedliwienia dla nie wywiązywania się pozwanej z ww. obowiązku albowiem bezsprzecznie zakres zadań zleconych powodowi uniemożliwiał mu ich wykonanie w kodeksowych normach czasu pracy . Przyjęty u pozwanej dla przedstawicieli handlowych system pracy oraz charakter zadań wykonywanych przez powoda uzasadnia przyjęcie, iż powód rozpoczynał pracę od momentu zalogowania się do systemu e-leader a kończył w chwili wylogowania się z niego. Powód swoje obowiązki wykonywał głównie „w terenie” dlatego do czasu jego pracy należy zaliczyć przejazdy z/do miejsca zamieszkania. Pozwana miała kontrolę zarówno nad ww. systemem e-leader jak i również nad przebiegiem codziennych tras powoda (GPS), jednakże w przedmiotowym okresie nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń powodowi co do odnotowywania przez niego nieprawidłowo obecności w systemie czy wykonywania w trakcie pracy jakichś nie związanych z obowiązkami pracowniczymi czynności.

Jednocześnie Sąd wskazuje, że stanowisko pozwanej, że powodowi nie wydawano poleceń pracy w godzinach nadliczbowych i z tego tytułu nie przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie jest w ocenie Sądu błędne. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, powód otrzymał poprzez ustalenie przez pozwaną zakresu obowiązków (zadań) (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1978r. I PRN 91/78). Dla oceny tego czy praca była wykonywana w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą pracodawcy albo też nawet bez jego zgody i wiedzy, jest ustalenie czy konieczność świadczenia pracy ponad obowiązujące normy wynikała z obiektywnych warunków pracy nie pozwalających pracownikowi na wykonanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy. Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy Sąd zauważa, że dla pozwanej najistotniejszym było zrealizowanie przez pracowników wyznaczonych celów sprzedażowych, stąd pomysł ustalenia przedstawicielom handlowym zadaniowego systemu czasu pracy i akceptacja (a nawet oczekiwanie) aby te cele osiągać bez względu na to ile pracownikowi zajmie to godzin. Wysokość należnego powodowi wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ustalona została w oparciu o opinię biegłej z zakresu wynagrodzeń, co do której żadna ze stron w ustawowym terminie nie złożyła zastrzeżeń. Opinia została sporządzona prawidłowo, a zawarte w niej obliczenia zostały oparte na poprawnych założeniach. Metodyka obliczeń biegłej została oparta na powszechnie obowiązujących przepisach z uwzględnieniem uregulowań wewnętrznych pozwanej.

Powodowi nie została wypłacona należna premia w wysokości 827,46 zł za grudzień 2019 r.. Podkreślenia wymaga, że pozwana w odpowiedzi na pozew uznała to roszczenie i zobowiązała się do jego zapłaty, co jednak przed zakończeniem postępowania nie nastąpiło.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w punkcie I wyroku zasądził od pozwanej (...) sp. z o.o. spółki komandytowo-akcyjnej w R. na rzecz powoda J. M. łącznie kwotę 23.867,48 zł (dwadzieścia trzy tysiące osiemset sześćdziesiąt siedem złotych 48/100) tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie od 5 marca 2018 roku do 31 grudnia 2019 roku oraz tytułem premii regulaminowej za grudzień 2019 r. wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od następujących kwot i dat wskazanych w sentencji (na podstawie art. 481 kc).

Powód cofnął pozew w pozostałym zakresie, więc Sąd, uznając powyższe cofnięcie za dopuszczalne, w myśl art. 203 § 4 kpc i na podstawie art. 355 kpc, orzekł jak w punkcie II wyroku.

Rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.338,22 zł Sąd nadał na podstawie art. 477² § 1 kpc.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt IV, na podstawie art. 98 kpc i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania), nakładając na pozwanego obowiązek zwrotu na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1.566 zł, tj. stosownie do wysokości wygranej powoda (79%). Podkreślić bowiem należy, iż powód w toku postępowania formułował żądania zapłaty od pozwanego nawet kwoty w wysokości 30 076,90 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, ostatecznie jednak cofając powództwo w zakresie przekraczającym kwotę wyliczoną przez biegłą, przy czym należy uznać, że w zakresie w jakim cofnął powództwo jest stroną przegrywającą.

Sąd nakazał na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 623) pobrać od pozwanego (stosownie do % przegranej) na rzecz Skarbu Państwa kwotę 3.747 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (tj. opłaty od pozwu oraz tytułem zwrotu wydatków poniesionych przez Skarb Państwa w związku z przeprowadzeniem dowodu z opinii biegłego)-pkt V.

Z kolei mając na uwadze okoliczności sprawy, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c., w pkt VI wyroku odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi w sprawie. Sąd miał na uwadze to, że sam fakt zasadności roszczenia powoda wymagało przeprowadzenia wnikliwego postępowania dowodowego i dokonania ustaleń przez biegłą. Powód działał w sposób lojalny, nie przedłużał postępowania ani nie dążył do wprowadzenia Sądu w błąd.